



شناسایی صلاحیت های حرفه ای مربیان مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران

علیرضا حاتم زاده^۱، رضاعلی طرخان^۲، میترا میزانی طهرانی نژاد^۳، بهاره تحویلدار^۴، امید فریبز^۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی صلاحیت های حرفه ای مربیان مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران است. روش پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی، از نظر نوع مطالعه پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مربیان آموزش های فنی و حرفه ای شاغل در آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران تشکیل می دهند که برای انتخاب گروه نمونه معرف بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده و با توجه به خبره بودن مربیان تعداد ۹۲ نفر انتخاب و اقدام به تکمیل پرسشنامه ارزیابی از صلاحیت های مربیان آموزش های فنی و حرفه ای حاتم زاده و خورشیدی (۱۳۹۳) نمودند. روایی سازه با (۶۷ درصد تبیین واریانس) و آلفای کرونباخ با (۷۹ درصد) بیانگر روایی و پایایی مناسب ابزار پژوهش بوده است. آزمون آماری مورد استفاده در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی بوده اند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی بیانگر آن است که صلاحیت های حرفه ای مربیان مراکز آموزش دولتی تهران از ۸ عامل اشباع شد. همچنین نتایج حاصل شده از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که عامل های شناسایی شده با توجه به مقادیر متناظر با هر یک از شاخص ها، مجذور کای ۱۹/۲۷، نیکویی برازندگی ۰/۹۴ شاخص تعدیل شده نیکویی برازش ۰/۹۱ و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ۰/۰۲ مورد تأیید قرار گرفتند.

کلیدواژه: ارزیابی، صلاحیت، مربی، آموزش های فنی و حرفه ای، تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل عاملی اکتشافی

^۱ . دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی ahatamzadeh@yahoo.com

^۲ . دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه تهران و کارشناس ارشد آموزش های فنی و حرفه ای r.a.tarkhan@gmail.com

^۳ . کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و کارشناس ارشد آموزش های فنی و حرفه ای mitratehrani۴۷@yahoo.com

^۴ . کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی btahvildari۵@gmail.com

^۵ . کارشناس ارشد مدیریت کیفیت و بهره وری farbiz@yahoo.com



Recognition of professional qualifications vocational training instructors government in Tehran

Alireza Hatamzadeh Khanghah

Reza Ali Tarkhan

Mitra Mizani Tehrani Nejad

Bahareh Tahvildari

Omid farbiz

Abstract

This study aimed to identify the professional qualifications of technical and vocational education instructors government in Tehran. The research in terms of objectives, functional, in terms of quantity and in terms of the type of data is cross-sectional survey. to complete a questionnaire to evaluate the professional competence of teachers and technical training Hatamzadeh and solar (۱۳۹۳), respectively. Construct validity (۶۷ percent of variance) and the Cronbach's alpha (۷۹ percent) indicated the validity and reliability of the research tools. The statistical test used in this study and confirmatory factor analysis were Exploration. Exploratory factor analysis showed that the professional qualifications of teachers in public education centers in Tehran from ۸ agent was saturated. the mean squares approximation ۰.۲/۰ were confirmed.

Keywords: Balanced Scorecard, financial, internal processes, growth and learning, social responsibility, organization of technical and vocational education



مقدمه

عصر حاضر در سراسر جهان با سرعت توسعه اقتصادی و سیاسی به همراه کاربست گستره فناوری های جدید، گذر از اقتصاد و جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی شناخته شده است. دانش نه تنها به صورت تصاعدی چند برابر شده، بلکه مدام مورد تجدیدنظر و اصلاح نیز قرار می گیرد. دو عامل مسلط و برتر، جهانی شدن و جامعه اطلاعاتی تاثیر عمده ای بر اقتصاد و موسسات اقتصادی داشته اند و سایر بخش ها از جمله مدارس و مراکز آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نبوده اند (استیلیاندز و پاشیاردیز، ۲۰۰۷). معلم به عنوان مهمترین رکن آموزش می بایست مورد توجه اساسی متخصصان آموزشی قرار گیرد و مهمترین مساله ای که در خصوص معلمان می بایست مورد توجه قرار گیرد صلاحیت های معلمی است چرا که یکی از مهمترین افراد مرتبط با تربیت نسل آدمی است (کریمی، ۱۳۸۷). سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان بزرگترین ارگان رسمی کشور در تربیت و آموزش مهارت های حرفه ای و شغلی با بیش از ۷۰۰ مرکز آموزشی در کشور می بایست توجه ویژه ای را به مربیان خود به عنوان مهمترین رکن آموزش داشته باشند لذا شناسایی عواملی که در برگیرنده همه صلاحیت های مورد نیاز معلمی در مراکز آموزشی حوزه فنی و حرفه ای باشد تا بتواند مبنایی برای ارزیابی از عملکرد آموزشی آنان باشد بسیار حائز اهمیت است. متخصصین تعاریف متعددی از صلاحیت های معلمی ارائه داده اند. بویاتزیس^۱ (۲۰۰۸) صلاحیت معلم را به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش تعریف می کنند به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد. ملکی (۱۳۸۴) صلاحیت معلم را مجموعه شناخت ها، گرایش ها و مهارت هایی می داند که معلم با کسب آنها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند و این صلاحیت ها را در سه حیطه شناختی عاطفی و مهارتی طبقه بندی می نماید. هانتلی (۲۰۰۸) نیز صلاحیت های معلمی را در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه بندی می کند. لذا در پژوهش حاضر با هدف ارزیابی از صلاحیت های مربیان مراکز دولتی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران در صدد طراحی برنامه های آموزشی به منظور ارتقاء عملی کیفیت آموزش های ارائه شده در مراکز آموزشی خواهیم بود.

^۱. Stylianides & Pashiardis

^۲. Boyatzis



بیان مساله

از جمله مبانی اساسی تضمین کیفیت در سازمان، بهره مندی از نیروی انسانی کارآمد و خبره با شاخص های کیفی مناسب است. نیروی انسانی به عنوان متولی امر برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل، نقش پر اهمیتی در پیشبرد اهداف متعالی سازمان ایفا می کند. اهمیت و جایگاه منحصر به فرد نیروی انسانی در موقعیت رقابتی هر سازمان هر صاحب نظری را بر آن می دارد که در مقوله مزیت رقابتی به نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمانی نگاه شود چرا که برخلاف سایر منابع سازمانی علاوه بر اینکه با مصرف کردن مستهلک و کاهش نیافته بلکه تنها سرمایه‌ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه با تجربه و مهارتی که کسب می‌نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمانها می‌گردد. پیتر دراگر^۱ پدر مدیریت معاصر معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، نیروی انسانی کشورها و سازمانها خواهند بود و امروزه ارزش افزوده ذهن ها با ارزشتر از ارزش افزوده سایر منابع می‌باشد. به همین منظور بسیاری از مشکلات امروزی ما در حیطه تجهیزات و امکانات نیست بلکه در حیطه انسانها است. (سعادت، ۱۳۸۶)

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی براساس قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعنوان متولی و مجری آموزشهای فنی و حرفه ای کوتاه مدت در بخشهای کشاورزی، صنعت و خدمات می باشد. این سازمان که فراگیرترین دستگاه آموزشی کشور در زمینه آموزش های مهارتی است می کوشد در حیطه وظایف خود دستیابی به هدفهای تعیین شده در قانون اساسی را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیتهای خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آن نیز تاکید داشته، سعی می نماید مهارت شاغلین را با تکنولوژی روز همگام سازد. اما مهمترین و موثرترین قوای اجرایی این سازمان را مربیان آموزشی این سازمان تشکیل می دهند. در واقع مربی فردی است که تدریس دروس نظری و عملی را بعهده دارد. به عبارتی مربی آموزش فنی و حرفه‌ای باید قدرت انتقال مهارت ها و دانش تخصصی را به کارآموزان تحت تعلیم داشته باشد.^۲ اما آیا

^۱. Peter Drucker

. ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران^۲

. این سازمان، فقط در بخش دولتی، دارای نزدیک به ۷۰۰ مرکز آموزشی است که به طور میانگین ۶ کارگاه آموزشی فعال در^۳ هر مرکز و حداقل یک مربی در هر کارگاه آموزشی در حال ارائه خدمات می باشند.



همه مربیان شاغل در سازمان آموزش فنی و حرفه ای از صلاحیت های لازم برخوردارند؟ تا چه اندازه عملکرد آموزشی مربیان از مطلوبیت برخوردار است؟

پاسخ به این سوال ها و سوال های مشابه مستلزم استفاده از سازوکار ارزشیابی است. به کارگرفتن این سازوکار شرایط لازم را برای شفافیت عملکرد و پاسخگویی نظامهای آموزشی فراهم می کند. به عبارت دیگر ارزشیابی آموزشی آینه ای فراهم می آورد تا تصمیم گیران و دست اندرکاران فعالیت های آموزشی، تصویری از چگونگی فعالیت ها به دست آورند، با استفاده از این تصویر از نظام های آموزشی مراقبت بیشتری به عمل آورند تا در راستای پاسخگویی به نیازهای فرد و جامعه کیفیت نظام های آموزشی ارتقا یابد. (بازرگان، ۱۳۸۶) بنابراین، سازوکار ارزشیابی وسیله ای است که بدون استفاده از آن، فعالیت های آموزشی صرفاً؛ رها کردن تیر در تاریکی؛ خواهد بود. میرزامحمدی به نقل از تیون^۱، (۱۳۸۹) اعتقاد دارد ارزشیابی تأکید فراوان بر برنامه هایی دارد که از طریق آن برنامه ها، مأموریت، جایگاه، اهداف و نقاط قوت و ضعف مجموعه آموزشی معین می شود و آن مجموعه برای تضمین و بهبود کیفیت خود، روشهای مفید را اتخاذ می نماید. در واقع ارزشیابی آموزشی کمک می کند نیازهای آموزشی شناسایی شود. بر اساس این نیازها، برای نظام های درسی و آموزشی هدف گذاری صورت گرفته و برنامه های آموزشی مطلوب تدوین خواهد شد. سپس برای تحقق هدف ها، سازماندهی لازم به عمل می آید و انجام امور، هدایت و رهبری می گردد. از این رو، در صورتی که در نظام آموزشی بتوان یک نظام ارزشیابی مبتنی بر صلاحیت منظور داشت کیفیت آموزش های ارائه شده در آن نظام تضمین خواهد شد (میرزامحمدی، ۱۳۸۹).

صلاحیت در لغت به عنوان درخور، سزاوار، کفایت کننده، قابل پذیرش، توانا، آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه خاص و غیره مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد. (دهخدا، ۱۳۷۷) فرهنگ اکسفورد، صلاحیت را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه تعریف می کند. (اسمیت^۲، ۲۰۱۱)

اساساً مفهوم صلاحیت^۳ توسط دانشمندان از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. اسمیت و تیلور^۴ (۲۰۰۷) به نقل از لاولر^۱ (۱۹۹۸) بیان داشته اند که در رویکرد رفتارگرایی بر اهمیت مشاهده موفق

^۱. Tiun

^۲. Smith

^۳. مفهوم صلاحیت و شایستگی در این پژوهش یکسان در نظر گرفته شده است

^۴. Taylor



عملکردهای شغلی موثر و تعیین آنچه که آنها را از همتایان کمتر موفق خود تفکیک می کند تاکید دارند. این رویکرد توسط مک کلند شناسایی شد و توسط شرکت مشاوره هی مک بر تکامل یافت. دومین رویکرد، رویکرد عمومی در شناسایی صلاحیت است. هاگرمعتقداست شایستگی های عمومی دو ویژگی بسیار مهم دارند: اول، توجه مستقیم بر روی رویکرد های گسترده تر صلاحیتو دوم، آنها به تغییرات محتوایی کار حساس هستند به عبارتی صلاحیت به چهار چوب و محتوای محل کار بستگی دارد. صلاحیت، در این بخش، بیشتر در یک چهار چوب عملکرد کلی تعریف می شود که این چهار چوب به یک کار ویژه و مناسب اختصاص دارد. (اسمیت و کالینگ، ۲۰۱۱) در رویکرد شناختی صلاحیت را شامل همه منابع ذهنی می دانند که در وظایف اصلی افراد استفاده شده و منجر به کسب دانش و دستیابی به عملکرد خوب می شود.

گروبان(۲۰۰۳) صلاحیت را به عنوان توانایی استفاده از دانش و دیگر قابلیت های مورد نیاز برای انجام موفق و کارای وظیفه مشخص، تحقق هدف و یا عملکرد نقش خاصی در فرایند کسب و کار تعریف می کند. این شایستگی ها شامل دانش، تخصص، مهارت ها، ویژگی های شخصی و رفتاری، باورها، انگیزه ها، ارزش ها و غیره هستند. آنها در عمل پیشینه رفتاری از نقش هایی هستند که افراد در فرایندهای کاری ایفا می کنند. اسمعیلی(۱۳۸۹) صلاحیت را عبارت از مجموعه دانش، مهارت، نگرش (به عنوان یک کل) که برای انجام وظیفه ای یا کارکردی در انطباق با الزامات کار به کار گرفته می شود می داند (نگاه کاربرد گرا). این امکان وجود دارد که مولفه های صلاحیت با توجه به نوع حرفه و سطح صلاحیت آن متفاوت باشد.

در تعریفی دیگر از شایستگی ویژگی قابل اندازه گیری یک شخص است که با عملکرد اثربخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط است. (هی گروپ به نقل از کرمی، ۱۳۸۶). کمیسیون اروپا در سند مورخ ۲۰۱۰.۶.۹ " عزم جدید در همکاری آموزش و تربیت حرفه ای برای پشتیبانی از راهبرد ۲۰۲۰ اروپا" نقش معلمان و مربیان را در مدرن سازی آموزش و تربیت حرفه ای با تمرکز ویژه به چگونگی استخدام، توسعه حرفه ای و جایگاه اجتماعی را بسیار حیاتی بیان می دارد. در این سند یکی از عوامل اصلی تضمین و بهبود کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای را ایجاد یک چارچوب شایستگی و صلاحیت برای معلمان و مربیان معرفی کرده است(اسمعیلی، ۱۳۸۹).

۱. Lawler



با این حال نظام مدیریت صلاحیت در کشورهای مختلف بر اساس مدل‌ها و نگرش‌های مختلفی بنا شده‌اند. تعریف جامع پذیرفته شده‌ای از مدل شایستگی مورد استفاده مدیران کشورهای انگلوساکسون است که آن را مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش، نگرش، رفتار و یا ویژگی‌های معین می‌دانند که میان عملکرد اثربخش و غیراثربخش تمایز ایجاد می‌کند. صلاحیت به طور کلی می‌تواند به عنوان توانایی فرد در فراهم آوردن، استفاده و ارتباط دانش اندوخته شده در موقعیت‌های پیچیده، متنوع و غیرقابل پیش‌بینی تعریف شود. (کرمی، ۱۳۸۶) همچنین بویاتزیس به نقل از پاگون و همکاران (۲۰۰۸)، ۱۹ شایستگی عمومی رفتاری را در ارتباط با عملکردهای مدیریتی بالاتر از حد متوسط شناسایی و به ۵ گروه (هدف و مدیریت عملیاتی، رهبری، مدیریت منابع انسانی، تمرکز بر دیگران و هدایت زیردستان) طبقه‌بندی کرده است.

کمیسیون آموزش، توسعه و آزمون انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی با برگزاری نشست‌های کارشناسی و با استفاده از نظرات و تجربیات اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، صاحب‌نظران و کارشناسان توسعه منابع انسانی کشور آمریکا مبادرت به طراحی مدل شایستگی آموزش و توسعه متناسب با شرایط و شهرداردهای محیط‌های آموزشی با عنوان مدل ASTD^۱ نموده است. مدل شایستگی آموزش و توسعه مبنای ارزیابی و تعیین صلاحیت معلمان و مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها بوده و همچنین برنامه‌های آموزشی مورد نیاز کارشناسان و مدیران آموزش و توسعه نیز بر مبنای این مدل طراحی شده و توسط انجمن اجرا می‌شود (انجمن آموزش و توسعه آمریکا، ۲۰۰۹).

خورشیدی و حاتم زاده (۱۳۹۳) بر اساس رویکردی ترکیبی، مرکب از روش‌های کیفی به منظور شناسایی شاخص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مربیگری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و همچنین روش‌های کمی، بهره‌مندی از روش تحلیل عاملی اکتشافی، اقدام به طراحی مدلی که بیانگر صلاحیت‌های مورد نیاز مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بود، نمودند که بر این اساس مربیان می‌بایست ۸ صلاحیت را که هر کدام متشکل از شاخص‌هایی کارکردی و مهارتی بود جهت احراز پست مربیگری دارا باشند. این ۸ صلاحیت به ترتیب اهمیت و الویت شامل؛ ۱. مهارت‌های پایه و اساسی. ۲. مهارت‌های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری. ۳. مهارت‌های مفهومی و تفکر. ۴. مهارت‌های طراحی، برنامه‌ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه. ۵. مهارت‌های ارتباطی. ۶. مهارت‌ها

^۱. Training and Development Professionals Competency Model



و ویژگی های شخصیتی . ۷. مهارت های ارزشیابی و ۸. مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار تشکیل شده است.

بر اساس تعاریفی که خورشیدی و حاتم زاده (۱۳۹۳) از صلاحیت های مورد نیاز مربیگری آموزش های فنی و حرفه ای ارائه نمودند منظور از مهارتهای پایه و اساسی به مجموعه ای از مهارت های مورد نیاز مربیگری آموزش فنی و حرفه ای، اطلاق می شود که ناظر بر درک و تسلط آنها بر مفاهیم اساسی و مبنایی مرتبط با محیط ، محتوا ، شرایط، اصول، حقایق و ضوابط مهارت آموزی است. همچنین مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری شامل توانایی هایی است که مربیان آموزش فنی و حرفه ای برای مدیریت و سازماندهی محیط ، فرایند و الزامات تدریس به منظور ایجاد محیطی آرام، آراسته، امن و برابر برای یادگیری و دستیابی فراگیران به دانش و مهارت، می بایست دارا باشند.

مهارت های مفهومی و تفکر؛ این مهارت ها عمدتاً شامل توانایی مربیان آموزش فنی و حرفه ای در تحلیل کار و سازگاری با شرایط و موقعیت های یاددهی مهارت است که لازمه آن ارائه این تحلیل ها به کارآموزان مبتنی بر راهکارهای منطقی و علمی است.

در خصوص مهارت های ارتباطی نیز معتقدند این مهارتهای مربیان آموزش فنی و حرفه ای در محدوده ی تواناییهای لازم برای برقراری ارتباط موثر با دیگران (به ویژه کارآموزان) به منظور کنترل فرایند مراودات محیط مهارت آموزی و جلب همکاری توأم با احترام ذی نفعان آموزش، تعریف می شود. همچنین مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی مجموعه ای از خصیصه های ظاهری و رفتاری مربیان آموزش فنی و حرفه ای است که برای ایجاد موقعیتی آراسته، اخلاقی و توأم با نشاط برای انتقال دانش و مهارت به فراگیران در کارگاههای آموزشی لازم است.

مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار اشاره ای مستقیم به تسلط مربیان آموزش فنی و حرفه ای به پیشینه، شرایط حال و چشم انداز آینده مشاغل و حرف مرتبط با آموزشی که ارائه می دهند و سطح انتظار و رضایت مشتریان از کیفیت خدمات و محصولات ناشی از آن در عرصه ملی و بین المللی، دارد.



مهارت های طراحی، برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه نیز به مجموعه مهارتهای مورد نیاز مربیان آموزش فنی و حرفه ای گفته می شود که با استفاده از آن قادر باشند روش ها و فنون مناسب تدریس و مهارت آموزی را برای نیل به بیشترین بهره وری آموزشی، برنامه ریزی کرده و بکار گیرند و آخرین صلاحیت یعنی مهارت های ارزشیابی به بخشی از توانایی های مربیان آموزش فنی و حرفه ای اطلاق می شود که در بکارگیری روش های ارزشیابی به منظور ارزیابی از خود، فرایند تدریس، پیشرفت فراگیران و تحلیل نتایج و استفاده برای اصلاح و بهبود الزامات مهارت آموزی، کاربرد دارد(خورشیدی و حاتم زاده، ۱۳۹۳).

این مدل مبنایی بررسی ما در این پژوهش به منظور ارزیابی از صلاحیت های مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران خواهد بود تا به این سوال اساسی و به تبع آن سوالات مربوط به صلاحیت ها به تفکیک پاسخ گوئیم که آیا مربیان مراکز دولتی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران از صلاحیت های لازم جهت امر مربی گری در مراکز آموزش فنی و حرفه ای برخوردارند؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی، از نظر داده ها کمی و از نظر نوع مطالعه توصیفی-پیمایشی است. همچنین محقق فقط به اندازه گیری و مقایسه آنها می پردازد و هدف از آن پی بردن به تفاوت است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مربیان آموزش های فنی و حرفه ای شاغل در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران (۱۲۲ نفر) تشکیل می دهند. برای انتخاب گروه نمونه معرف و همچنین افزایش دقت اندازه گیری بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول تعیین حجم نمونه بولا (۱۹۷۰، نقل از ابیلی، ۱۳۷۵) اقدام شده است که بر این اساس ۹۲ نفر به عنوان نمونه مورد پژوهش در نظر گرفته شده اند. برای بررسی و ارزیابی صلاحیت های مربیان آموزش فنی و حرفه ای از پرسشنامه شهردارد ۸۲ سوالی بررسی صلاحیت خورشیدی و حاتم زاده (۱۳۹۳) بهره خواهیم برد. روایی سازه این پرسشنامه با انجام روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد تأیید قرار گرفت و میزان عامل های شناسایی شده با درصد بالایی (۷۰.۶۴) تأیید شدند. همچنین اعتبار کلی پرسشنامه نیز با ۷۸ درصد تأیید شد که نشانگر اعتبار مناسب پرسشنامه می باشد لذا در این پژوهش نیز به منظور به دست آوردن اعتبار مجدد پرسشنامه، بر روی تعداد ۳۰ نفر از مربیان اجرا گردید که نتیجه به دست آمده بیانگر اعتبار بالایی



پرسشنامه با ۸۱ درصد بوده است. لذا به منظور بررسی و ارزیابی صلاحیت های مربیان آموزش دولتی آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران از این پرسشنامه شهردارد بهره خواهیم برد.
اعتبار مولفه های مورد بررسی در پژوهش حاضر به تفکیک در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. اعتبار عوامل به تکفیک

اعتبار	عامل ها
۷۸.	اول: مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری
۸۳۱.	دوم: مهارتهای طراحی ' برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه
۷۹۳.	سوم: مهارتهای پایه و اساسی
۷۹.	چهارم: مهارت های مفهومی و تفکر
۸۲۶.	پنجم: مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار
۸۰.	ششم: مهارت های ارتباطی
۸۳۴.	هفتم: مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی
۸۱۲.	هشتم: مهارت های ارزشیابی

یافته ها

یافته های پژوهش حاضر در دو بخش زیر ارائه می شود:

الف: توصیف دادها: جدول شماره ۲ آماره های توصیفی مؤلفه های مورد بررسی در این پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲. شاخص های توصیفی عامل های پژوهش

صلاحیت ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
اول: مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری	۰.۰۰	۷.۰۰	۵.۶۲۳۵	۱.۱۸۰۳۳	-۲.۳۱۴	۶۹.۰۷.
دوم: مهارتهای طراحی ' برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه	۱.۰۰	۷.۰۰	۵.۸۶۱۳	۱.۰۱۵۳۱	-۲.۰۵۰	۷۰.۳۹
سوم: مهارتهای پایه و اساسی	۲.۰۰	۶.۸۰	۴.۹۱۲۸	۱.۱۶۵۵۱	-۰.۵۱۲	-۰.۰۸۹
چهارم: مهارت های مفهومی و تفکر	۰.۲۰	۷.۰۰	۵.۵۲۱۹	۱.۳۵۵۱۶	-۲.۳۰۵	۶.۳۷۰
پنجم: مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار	۱.۵۰	۷.۰۰	۵.۶۵۵۰	۱.۰۱۴۷۹	-۱.۱۷۴	۲.۵۷۵
ششم: مهارت های ارتباطی	۱.۶۷	۷.۰۰	۵.۶۹۴۷	۱.۱۱۱۰۸	-۱.۷۰۴	۳.۱۷۹
هفتم: مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی	۱.۲۵	۲۶.۲۵	۴.۰۴۰۸	۲.۸۲۶۲۱	۰.۴۵۷۲	۰.۴۲۰۷
هشتم: مهارت های ارزشیابی	۲.۵۰	۷.۰۰	۵.۴۰۸۲	۱.۰۲۷۳۷	-۰.۶۴۲	۰.۱۳۰



با توجه به جدول ۲ توزیع نمرات همه ی عامل ها بجز عامل هفتم دارای کجی منفی هستند. به عبارتی دیگر مکعب مجموع نمرات آن از میانگین، عددی منفی است و نمرات اکثر افراد در این مقیاس از میانگین بیشتر است. توزیع نمرات عامل هفتم بیشترین و توزیع نمرات عامل سوم کمترین کجی را دارد. توزیع نمرات همه عامل ها به جز عامل سوم دارای کشیدگی مثبت است. بدین معنی که نمره اکثر افراد در این مقیاس ها نزدیک به میانگین قرار دارد. توزیع نمرات عامل هفتم بیشترین کشیدگی و توزیع عامل سوم کمترین کشیدگی را دارد.

ب: تحلیل داده ها:

به منظور تعمیم نتایج پژوهش به جامعه‌ای که از آن استخراج شده است از آزمون t تک متغیره برای تجزیه و تحلیل سوالات استفاده شده است که نتایج آن در زیر به تفکیک هر صلاحیت ارائه خواهد شد. آیا مربیان مراکز دولتی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران از صلاحیت های لازم مربیگری برخوردار می باشند؟

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه ای به تفکیک صلاحیت ها

سطح معناداری	درجه آزادی	t	صلاحیت ها
۰.۰۰۱	۸۹	۸.۸۲۱	اول: مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری
۰.۰۰۱	۸۹	۹.۲۹۶	دوم: مهارتهای طراحی، برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه
۰.۰۰۱	۸۹	۷.۸۶۳	سوم: مهارتهای پایه و اساسی
۰.۰۰۱	۸۹	۱.۷۰۶	چهارم: مهارت های مفهومی و تفکر
۰.۰۰۱	۸۹	۸.۷۱۴	پنجم: مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار
۰.۰۰۱	۸۹	۷.۵۱۲	ششم: مهارت های ارتباطی
۰.۰۰۱	۸۹	۷.۱۷۵	هفتم: مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی
۰.۱۲	۸۹	۱.۵۰	هشتم: مهارت های ارزشیابی

نتایج جدول بالا بیانگر آن است که با توجه به مقدار t مشاهده شده در همه صلاحیت ها و با درجه آزادی ($df=۸۹$) همه صلاحیت ها به جز دو مورد در سطح ($\alpha=۰/۰۰۱$) معنادار هستند. بدین ترتیب فرضیه صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین مبنا رد می شود و می توان نتیجه گرفت که



مربیان از صلاحیت های لازم در مولفه مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری 'مهارت طراحی' برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه، مهارتهای پایه و اساسی 'مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار' مهارت های ارتباطی و مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی برخوردارند و همچنین با توجه به نتایج به دست آمده دو صلاحیت مهارت های مفهومی و تفکر' و مهارت های ارزشیابی تأیید نشده اند.

برای مقایسه مربیان با جنسیت مختلف در هر یک از صلاحیت ها از آزمون t دو گروه مستقل استفاده شده است.

جدول ۴. آزمون t دو گروه مستقل

عوامل		میانگین		آزمون لوین برای همگنی واریانس	
				F	سطح معنی داری
اول: مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری	مرد	۵.۶۲۳۵	۲.۶۰۷	۱.۰۹۲	۰.۰۲۵۵
	زن	۵.۸۶۱۳			
دوم: مهارتهای طراحی ' برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه	مرد	۴.۹۱۲۸	۰.۰۶۴۷	-۰.۰۴۱۷	۰.۰۲۱۴
	زن	۴.۸۵۵			
سوم: مهارتهای پایه و اساسی	مرد	۵.۷۹۴۷	۰.۰۲۵۳	-۰.۰۰۶۳	۰.۰۳۸۲
	زن	۵.۹۰۱۲			
پنجم: مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار	مرد	۵.۱۲۴۳	۰.۰۱۸۶	-۰.۰۴۴۱	۰.۰۲۲۴
	زن	۵.۱۵۱۹			
ششم: مهارت های ارتباطی	مرد	۴.۷۱۲۶	۰.۰۵۵۴	۴.۲۷۸	۰.۰۰۵
	زن	۵.۷۴۸۵			
هفتم: مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی	مرد	۴.۱۲۹۱	۳.۰۵۸۷	۶.۰۴۸	۰.۰۰۵
	زن	۵.۷۰۴۱			



همچنانکه ملاحظه می شود در دو صلاحیت مهارت های ارتباطی و مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی با توجه به میزان t بدست آمده و در سطح (0/05 = آلفا) در بین دو گروه زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد و زنان بیشتر از مردان از این دو سطح صلاحیت برخوردارند.

نتیجه

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی از صلاحیت های مریبان مراکز دولتی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران به منظور طراحی برنامه های آموزشی انجام شده است. برای این منظور از مدل ارائه شده توسط خورشیدی و حاتم زاده (۱۳۹۳) که ۸ صلاحیت محوری و اساسی مورد نیاز برای ارزیابی از عملکرد آموزشی یک مربی شاغل در مراکز آموزش مهارتی را طراحی نمودند بهره برده ایم. همچنانکه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که مریبان پس از ارزیابی در ۶ صلاحیت حائز شرایط مطلوب بوده اند. به عبارتی مریبان از شاخص های لازم برای احراز صلاحیت هایی چون مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری، مهارت طراحی، برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه، مهارتهای پایه و اساسی، مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار، مهارت های ارتباطی و مهارت ها و ویژگیهای شخصیتی برخوردار بوده اند و البته در دو صلاحیت (مهارت های مفهومی و تفکر، و مهارت های ارزشیابی) از مطلوبیت لازم برخوردار نمی باشند.

در همین راستا درانی و طرخان (۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان شناسایی صلاحیت های مورد نیاز از اعضای هیات علمی دانشکده های فنی و حرفه ای شهر تهران، مبنایی در جهت جذب، توانمندسازی و ارزشیابی انجام داده اند. بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی صلاحیت های طراحی شده به ترتیب با ۸، ۳۰ و ۱۸ صلاحیت در سه سطح صلاحیت های ورودی، صلاحیت های عمومی و صلاحیت های تخصصی ارائه شده اند. صلاحیت های شناسایی شده می توانستند مبنایی برای ارزیابی از اعضای هیات علمی دانشکده های فنی و حرفه ای به منظور ارتقاء، توسعه و ترمیم صلاحیت های فعلی اساتید قرار گیرند.

شوبر^۱ و همکاران (۲۰۰۹؛ به نقل از کاستر، ۲۰۰۵) نیز در پژوهشی به بررسی صلاحیت های معلمان فنی و حرفه ای پرداخته اند. آنها صلاحیت های معلمان را به پنج دسته اصلی و زیر مجموعه های آنها تقسیم کردند که عبارتند از: ۱- دانش تخصصی ۲- ارتباطات ۳- صلاحیت رفتاری ۴-

^۱. Schober



پداگوژی و ۵- صلاحیت سازماندهی. نتایج حاصل از ارزیابی معلمان بیانگر این مساله بود که معلمان فنی و حرفه‌ای در ۴ صلاحیت اول از سطح مطلوبی از صلاحیت و در صلاحیت‌های سازماندهی از مطلوبیت لازم برخوردار نبودند.

یکی از اهداف این پژوهش طراحی برنامه‌های آموزشی بر اساس یافته‌های پژوهش است که بر اساس آن بتوان ارتقاء کیفیت عملکرد آموزشی مربیان را انتظار داشت. بر این اساس کارگروه پژوهشی درصدد برآمد تا با تحلیل و خورد نمودن صلاحیت‌های طراحی شده به توانایی‌های عملیاتی تر، اقدام به طراحی دوره‌های آموزشی با هدف ترمیم نقاط ضعف دو صلاحیت احراز نشده توسط مربیان^۱ نماید. بنابر تعریفی که از مهارت‌های مفهومی و تفکر توسط حاتم زاده و خورشیدی (۱۳۹۳) ارائه شده مهارت‌های مفهومی و تفکر عمدتاً شامل توانایی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای در تحلیل کار و سازگاری با شرایط و موقعیت‌های یاددهی مهارت است که لازمه آن ارائه این تحلیل‌ها به کارآموزان مبتنی بر راهکارهای منطقی و علمی است. کارگروه پژوهشی به منظور دستیابی به این هدف مهم اقدام به طراحی دوره‌های آموزشی مبتنی بر توانایی‌های زیر نموده است. تلفیق برنامه‌های درسی تئوری و علمی، توانایی انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط و موقعیت‌ها، توانایی کشف انگیزه‌های درونی کارآموزان برای یادگیری، توانایی در تبدیل کردن ایده‌های نوین آموزشی به مقالات علمی قابل ارائه در مجامع علمی، و توانایی تحلیل و چگونگی انجام کار. همچنین به منظور دستیابی به صلاحیت دوم احراز نشده توسط مربیان (مهارت‌های ارزشیابی) و با توجه به تعریفی که از این صلاحیت ارائه شده است، مهارت‌های ارزشیابی به بخشی از توانایی‌های مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای اطلاق می‌شود که در بکارگیری روش‌های ارزشیابی به منظور ارزیابی از خود، فرایند تدریس، پیشرفت فراگیران و تحلیل نتایج و استفاده برای اصلاح و بهبود الزامات مهارت آموزشی، کاربرد داشته باشد. کارگروه پژوهشی برای دستیابی و تقویت صلاحیت فوق در مربیان اقدام به تحلیل و شناسایی توانایی‌هایی عملیاتی تر نموده تا بر این اساس اقدام به طراحی دوره‌های آموزشی متناظر با هر توانایی نماید. این توانایی‌ها شامل توانایی خودارزیابی، مهارت در ارزیابی و بازنگری تدریس، کنترل و ارزشیابی مستمر میزان پیشرفت فراگیران با آزمون‌های متنوع رسمی و غیر رسمی، توانایی رعایت الزامات طراحی سوال‌های آزمون تئوری و عملی، توانایی بهره‌مندی از روش‌های مختلف ارزشیابی (سنجش آغازین، سنجش ورودی، ارزشیابی تکوینی و پایانی) و توانایی تحلیل نتایج حاصل از ارزشیابی فراگیران. ارزشیابی از

۱. لازم به توضیح است که کارگروه پژوهشی علاوه بر طراحی دوره‌های آموزشی در صلاحیت‌های احراز نشده با هدف دستیابی به صلاحیت‌های مورد نیاز، اقدام به طراحی دوره‌های آموزشی مربوط به صلاحیت‌های احراز شده با هدف ارتقاء صلاحیت‌های کسب شده نیز نموده است که در گزارش اصلی ارائه شده به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به شکل مبسوط ارائه شده است.



مربیان آموزش های فنی و حرفه ای شهر تهران می تواند مبنای مناسبی برای ارتقاء، توانمندسازی و ارزیابی از عملکرد آموزشی آنان قرار گیرد.

منابع

- ایلی، خدایار. "ارزشیابی طرحها و برنامه های آموزشی برای توسعه." : موسسه بین المللی آموزش بزرگسالان وزارت فرهنگ و آموزش عالی، ۱۳۷۶.
- اسمعیلی، مهدی (۱۳۸۹)، صلاحیت های حرفه ای معلمان فنی و حرفه ای، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی
- کرمی، مرتضی، "آموزش مدیران با الگوی شایستگی"، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۷۹ فروردین ۱۳۸۶
- خورشیدی، عباس، حاتم، زاده علیرضا (۱۳۹۳)، تشخیص عوامل سازنده صلاحیت های مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران، فصلنامه مهارت آموزی، سال سوم، شماره دهم، زمستان ۹۳
- درانی کمال رضاعلی طرخان (۱۳۹۳) شناسایی صلاحیت های مورد نیاز اعضاء هیات علمی دانشکده های فنی و حرفه ای شهر تهران، مبنایی در جهت جذب " توانمندسازی و ارزشیابی. ارائه شده در اولین همایش بین المللی تغییر در برنامه درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- کریمی، فریبا (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال دوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۷
- ملکی، حسن (۱۳۸۴) شیوه طراحی و تالیف کتاب درسی . فصلنامه سخن سمت
- میرزامحمدی، حسن (۱۳۸۹) طراحی الگوی مناسب ارزشیابی پیشرفت تحصیلی رشته های گروه هنر آموزش فنی حرفه‌ای بر اساس مطالعه تطبیقی، فصلنامه علمی - پژوهشی انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، سال پنجم، شماره ۱۳، تابستان
- ASSURING WORLD CLASS COMPETENCIES FOR TRAINERS. (۲۰۰۹), Trainers Network a Resource for Facilitators of Learning Ltd. Dublin.
- Web: www.trainersnetwork.ie
- Boyatzis, R. E. (۲۰۰۸). Competencies in the ۲۱st century. Journal of Management Development. Vol ۲۷ NO ۱. pp. ۵-۱۲
- Gruban, B.. Kompetence: moda, ki traja e štiri desetletja. Finance, ۱۵۹۶/۱۶۸, str. (۲۰۰۳). ۱
- Huntly, Helen (۲۰۰۳) Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions Of Competence, Thesis ,Central Queensland University
- Smith, Larry & Kling, Margaret Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects, ۲۰۱۱, Volume ۱۳, Part ۴, ۲۵۷-۲۴۳, DOI: ۴-۱۵۳۹ - ۰۰۷-۹۴-۹۷۸/۱۰.۱۰۰۷-۱
- Schober, k., toth, b., woll, c., & hippach-schneide, u. (۲۰۰۹/). THE GERMAN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (VET) . Bonn: BIBB .
- Stylianides, Marios & Petros Pashiardis. (۲۰۰۷). The future of our schools, International Journal of Educational Management, Vol ۲۱. No ۵, PP ۳۸۴-۴۰۶. Available at: www.emeraldinsight.com.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال

